

---

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

---

### ANNI 2026 – 2028

---

---

Il Piano delle Azioni Positive (di seguito “P.A.P.”) è il documento programmatico attraverso il quale l’Ateneo individua e pianifica azioni finalizzate all’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, alla promozione del benessere lavorativo, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al contrasto di ogni forma di discriminazione e alla rimozione degli ostacoli che limitano la piena ed effettiva uguaglianza di opportunità tra donne e uomini.

In coerenza con la Direttiva 2/2019, che definisce linee guida operative e strumenti organizzativi per promuovere una cultura istituzionale inclusiva e orientata all’equità, il presente Piano assume la prospettiva di genere come criterio trasversale di analisi, programmazione e valutazione delle politiche di gestione delle risorse umane ed è integrato nel ciclo della performance dell’Ateneo.

Nell’ambito del percorso di collaborazione con l’amministrazione, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), ha condiviso, in un’ottica di continuità con gli anni precedenti, i principali criteri di redazione del P.A.P. al fine di individuare azioni e misure mirate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all’interno dell’Università, alla prevenzione delle discriminazioni e al miglioramento del benessere organizzativo.

Tra i criteri che si è ritenuto di valorizzare maggiormente, vale la pena menzionare quelli relativi alle caratteristiche di continuità rispetto ad iniziative già poste in essere, nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la partecipazione attiva e integrata dell’insieme delle componenti presenti all’interno dell’Università, delle e dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate, sul presupposto che le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di un processo di costante riduzione delle disparità di genere nell’ambito strettamente lavorativo, ma anche in quello più ampio e complesso che riguarda l’azione istituzionale dell’Università. La rapidità e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità richiedono, infatti, una particolare e costante attenzione da parte di tutta la comunità accademica.

Nel quadro di una visione strategica e programmatica coerente si vogliono nuovamente individuare obiettivi, definire strumenti, pianificare iniziative che favoriscano il benessere organizzativo, l’assenza di qualsiasi discriminazione e la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, non soltanto per rendere la nostra comunità sempre più inclusiva ed accogliente ma anche per dare un importante contributo al cambiamento culturale del Paese. È importante inoltre promuovere il riconoscimento ai fini della formazione, delle attività di sensibilizzazione organizzate dal CUG.

**INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L’ANNO IN CORSO**

---

## 1. AZIONI DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sottolineando fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni, definiamo benessere organizzativo la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico, la motivazione e la soddisfazione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno con la finalità di creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e sicuro per migliorare la qualità del lavoro e, di conseguenza, la performance complessiva dell'organizzazione.

Si tratta di un aspetto di fondamentale rilevanza anche all'interno della realtà universitaria di Roma Tre che si impegna da tempo a promuovere importanti politiche di welfare al fine di garantire un contesto inclusivo e di sostegno a beneficio degli individui e delle loro famiglie.

Il D. Lgs. N. 81/2008 ha introdotto l'obbligo per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, di garantire la salute e la sicurezza effettuando valutazioni del rischio che superino l'approccio neutrale rispetto al genere, all'età, all'origine etnica, alla specifica tipologia contrattuale, alla disabilità, allo stress da lavoro correlato, dandone conto mediante la presentazione annuale obbligatoria di un Documento di Valutazione del Rischio adeguato a tale nuova, moderna concezione.

Nell'attuazione della normativa vigente l'Ateneo, attraverso l'Area formazione e benessere organizzativo, organizza corsi specifici per tutta la Comunità accademica.

L'Università conferma infine le strategie adottate per favorire la crescita del personale ed il livello di benessere organizzativo dell'ambiente di lavoro, grazie ad un piano di formazione continua a tutti i livelli. A seguito all'emanazione della Direttiva n. 2/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, l'Ateneo ha consolidato il proprio impegno attraverso la presentazione del Piano degli Obiettivi Formativi anche attraverso l'individuazione di percorsi formativi individuali specifici, con l'obiettivo di qualificare la formazione come leva strategica per la valorizzazione del capitale umano, elemento essenziale per innovazione, resilienza e competitività.

Nella piena condivisione del Piano integrato triennale di Ateneo, il CUG individua le seguenti misure:

- A. INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEI DIPENDENTI**
- B. INCONTRI SUL BENESSERE E SU CORRETTI STILI DI VITA**
- C. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE, DI LAVORO E DI STUDIO**

**1.A**
**INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEI DIPENDENTI**

<b>Destinatari</b>	Personale TAB e dirigente dell'Università degli Studi Roma Tre, Docenti
<b>Obiettivi</b>	Acquisizione di informazioni utili per programmare azioni volte a migliorare il clima dell'ambiente di lavoro che si riflettono sulla attività lavorativa individuale e collettiva attraverso opportuni interventi negli ambiti in cui siano emerse eventuali criticità
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Condurre indagini rivolte alla rilevazione del benessere organizzativo percepito dai dipendenti, alla somministrazione e rendicontazione degli esiti ai fini dell'avvio dell'indagine riferita all'anno successivo
<b>Strutture coinvolte</b>	CUG Area formazione e benessere organizzativo
<b>Azioni 2026</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Somministrazione del questionario approvato;</li> <li>- Analisi dei risultati</li> <li>- Disseminazione dei risultati</li> </ul>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Somministrazione avvenuta;</li> <li>- Documento di analisi dei risultati</li> </ul>
<b>Costi</b>	Bilancio di Ateneo

**1.B**
**INCONTRI SUL BENESSERE E SU CORRETTI STILI DI VITA**

<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria e cittadini
<b>Obiettivi</b>	Programmazione di attività ed eventi finalizzati alla promozione del benessere psico-fisico e dei corretti stili di vita attraverso un’adeguata pratica dell’attività motoria e una corretta alimentazione nonché all’informazione sull’importanza della prevenzione.
<b>Descrizione</b>	Nel triennio saranno pianificati eventi di informazione e formazione sui temi del corretto stile di vita e della prevenzione.
<b>Strutture coinvolte</b>	CUG, Area personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e welfare, Area dei servizi di Prevenzione e protezione, Area formazione e benessere organizzativo, Dipartimenti
<b>Azioni 2026-2028</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione di un gruppo di lavoro;</li> <li>- Organizzazione degli incontri ed eventuale diffusione di materiali informativi</li> </ul>
<b>Indicatori</b>	Realizzazione delle attività formative e degli eventi entro il triennio.
<b>Costi</b>	Bilancio di Ateneo

**1.C**
**CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE, DI LAVORO E DI STUDIO**

Il CUG, nella prospettiva di attuare valide politiche di pari opportunità all’interno degli ambienti di lavoro e di combattere le discriminazioni di genere, intende introdurre azioni che rendano più agevole coniugare l’attività professionale con la sfera personale e le responsabilità familiari.

Nel condividere pienamente l’accresciuto impegno dell’Ateneo, espresso anche nel PIAO, a confermare l’utilizzo di modalità di lavoro in grado di garantire una maggiore flessibilità nel conciliare tali esigenze, quali il telelavoro (TL) e lo smart working (SW), il CUG ritiene opportuno affiancare tali misure con la promozione di ulteriori iniziative di *welfare* aziendale per il sostegno del reddito delle famiglie dei dipendenti (rimborso spese per asili nido, scuole materne, primarie e centri estivi).

Con tale finalità il CUG si propone di incentivare la conciliazione dei tempi di vita familiare, di lavoro e di studio proseguendo la collaborazione, anche attraverso un’attività consultiva, con gli Uffici preposti.

---

## **2. SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE DELL'UGUAGLIANZA E DELLA NON DISCRIMINAZIONE**

Per contribuire a sensibilizzare la comunità universitaria nonché la cittadinanza sui temi dell'uguaglianza, dell'inclusione e della non discriminazione, il CUG di Ateneo intende:

- promuovere l'attività seminariale e convegnistica che docenti dell'Ateneo, afferenti ai diversi settori scientifico-disciplinari, intendono realizzare sul tema della lotta e contrasto alle diverse forme di violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze;
- promuovere iniziative culturali e didattiche, anche con altre realtà istituzionali o associative che operano sul territorio di Roma, rivolte non solo alla Comunità universitaria ma anche all'intera cittadinanza, sul diritto antidiscriminatorio e sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere;
- sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università, anche attraverso la diffusione e promozione degli strumenti Regolamentari per la prevenzione e il contrasto delle molestie, delle molestie sessuali e di ogni forma di discriminazione.
- promuovere attività di formazione riconosciuta per il personale sulle tematiche indicate.

In tale prospettiva, il CUG intende adottare le seguenti misure:

- D. SENSIBILIZZAZIONE, FORMAZIONE E PROMOZIONE CULTURALE SU STUDI E POLITICHE DI GENERE, PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE, IN COLLABORAZIONE CON ENTI E REALTÀ TERRITORIALI.**
- E. SUPPORTO ALLA DISABILITÀ'**

<b>2.A</b>	<b>SENSIBILIZZAZIONE, FORMAZIONE E PROMOZIONE CULTURALE SU STUDI E POLITICHE DI GENERE, PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE, IN COLLABORAZIONE CON ENTI E REALTÀ TERRITORIALI.</b>
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria (Studentesse/Studenti, Personale TAB, Dirigente, Docente) e cittadinanza
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diffondere una consapevolezza sociale e una cultura organizzativa orientata al rispetto della persona, delle differenze individuali e al consolidamento di un ambiente universitario che garantisca pari opportunità per tutte e tutti.</li> <li>- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata su uno o più fattori tra cui il genere, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le origini nazionali o etniche, l'abilità fisica o mentale, la salute, la lingua, la religione, l'opinione politica, le condizioni personali e/o sociali, la nascita o altra condizione.</li> <li>- Promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice di comportamento dell'Università Roma Tre per la prevenzione e il contrasto delle molestie, delle molestie sessuali e di ogni forma di discriminazione.</li> <li>- Sensibilizzare la comunità universitaria sui temi della violenza di genere, delle molestie e del linguaggio discriminatorio, promuovendo l'uso consapevole del linguaggio di genere</li> <li>- Redigere delle "Linee guida per l'uso consapevole del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale" e diffonderle tramite i canali a disposizione del CUG</li> <li>- promuovere, nell'ambito della comunicazione istituzionale e nella redazione dei documenti e degli atti amministrativi, l'adozione di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere</li> <li>- Promuovere la creazione/partecipazione ad una rete di soggetti che lavorino assieme al CUG sulle tematiche esposte</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Le azioni che verranno attuate saranno volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizzare l'intera Comunità universitaria sull'importanza di denunciare ogni forma di molestia, violenza o discriminazione all'interno dell'università.</li> <li>- Organizzare e promuovere incontri formativi aperti anche all'intera cittadinanza sull'importanza dell'uso del linguaggio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione</li> <li>- Promuovere iniziative di approfondimento e confronto sui temi, rivolte sia alla comunità universitaria che alla cittadinanza, coinvolgendo sia Docenti, Ricercatori e Ricercatrici dell'Ateneo che altre realtà Istituzionali o associative.</li> <li>- Incentivare la comunità universitaria all'approfondimento anche autonomo delle tematiche oggetto delle iniziative organizzate.</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte</b>	CUG, Direzione risorse umane, Direzione studenti, Dipartimenti di Ateneo e relatori esperti dei temi trattati interni o esterno all'Ateneo, Delegata per la Terza Missione e le Politiche di genere
<b>Azioni 2026-2028</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione di eventi e iniziative anche in modalità on line nel corso del triennio sui temi oggetto dell'azione.</li> </ul>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eventi organizzati anche on line nel corso di ogni anno solare sui temi oggetto dell'azione</li> </ul>
<b>Costi</b>	Bilancio di Ateno

<b>2.B</b>	<b>SUPPORTO ALLA DISABILITÀ</b>
<b>Destinatari</b>	Personale dell'Ateneo, Studentesse/Studenti
<b>Obiettivo</b>	Diffusione di una cultura organizzativa orientata alla non discriminazione, all'inclusione e all'accessibilità nel rispetto del diritto allo studio
<b>Descrizione</b>	Collaborare con le strutture dell'Ateneo per il miglioramento dell'inclusione e dell'accessibilità con il potenziamento di ausili tecnologici per la fruizione delle lezioni e per l'accessibilità da parte delle studentesse e degli studenti con disabilità del materiale didattico anche mediante testi in formato digitale. Sviluppare le attività di tutorato per l'orientamento e il supporto in favore di studentesse e studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Agevolare l'accesso alle attività sportive da parte delle persone con disabilità. Promuovere l'attività seminariale e convegnistica sul tema della disabilità per l'accrescimento delle conoscenze e delle metodologie di inclusione da parte della comunità
<b>Strutture coinvolte</b>	CUG, Direzione Studenti, servizi di rete e comunicazione, Ufficio studenti con disabilità e DSA, Direzione servizi informatici e bibliotecari, Dipartimenti
<b>Azioni 2026-2028</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sviluppo di ausili tecnologici per la fruizione delle lezioni da parte persone con disabilità;</li> <li>- Potenziamento del tutorato personalizzato per studentesse/studenti DSA;</li> <li>- Agevolazione dell'accesso delle persone con disabilità allo sport;</li> <li>- Promozione dell'attività seminariale e convegnistica che docenti dell'Ateneo intendono realizzare sul tema della disabilità;</li> <li>- Organizzazione di eventi di sensibilizzazione</li> <li>- Potenziamento dei servizi bibliotecari dedicati e delle risorse accessibili.</li> </ul>
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifica dell'attivazione di servizi di tutoraggio per DSA;</li> <li>- Verifica della fruizione di testi in formato digitale</li> <li>- Realizzazione di infrastrutture che garantiscono l'accessibilità alle strutture sportive</li> <li>- Programmazione dell'attività seminariale ed eventi di sensibilizzazione sul tema.</li> </ul>
<b>Costi</b>	Bilancio di Ateneo

### 3. POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Il CUG intende promuovere l'accesso universale a ogni grado di istruzione, sottolineando la necessità di rimuovere gli ostacoli che limitano l'accesso di coorti sociali tradizionalmente discriminate a percorsi e ambiti di formazione a prevalente appannaggio maschile, con particolare riferimento alle discipline STEM.

Il CUG intende inoltre promuovere e rafforzare la prospettiva di genere attraverso la collaborazione alla redazione, il monitoraggio e la diffusione di strumenti conoscitivi e di analisi in grado di "fotografare" la realtà universitaria e di orientare i diversi interventi programmatici e istituzionali.

In tale ambito si colloca il Gender Equality Plan, documento introdotto dalla Commissione europea con l'obiettivo di migliorare il sistema europeo della ricerca e dell'innovazione e di favorire la creazione di ambienti di lavoro equi dal punto di vista del genere.

Il Bilancio di Genere, inteso come strumento di analisi e di verifica dei risultati conseguiti in materia di promozione delle pari opportunità nell'ambito della formazione, della ricerca e del benessere della comunità studentesca e del personale, restituisce la composizione di genere delle diverse componenti dell'Ateneo, comprendendo studentesse e studenti, personale tecnico-amministrativo, personale dirigente, personale docente e personale ricercatore, ed evidenzia le eventuali asimmetrie nella partecipazione alle attività universitarie.

Il CUG utilizza il Bilancio di Genere ed il GEP come strumento di lettura, monitoraggio e interpretazione dei dati, contribuendo alla loro valorizzazione ai fini della programmazione delle politiche di Ateneo.

In tale prospettiva, il Bilancio di Genere si configura come un riferimento essenziale per l'elaborazione delle politiche e delle buone pratiche in materia di pari opportunità e costituisce una base conoscitiva fondamentale per la definizione e l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive.

In tale prospettiva il CUG intende sostenere la seguente attività:

3.A	BILANCIO DI GENERE
Destinatari	Comunità universitaria
Obiettivo	Valutazione dell'impatto delle politiche attuate per garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza delle azioni rispetto alle pari opportunità; miglioramento della performance organizzativa, realizzata anche attraverso un equilibrato utilizzo delle risorse umane visto anche in ottica di genere;
Descrizione	Rielaborare i dati statistici forniti dalle competenti strutture di Ateneo nell'ottica di genere; presentare i risultati agli organi di Ateneo; descrivere il piano di azioni positive adottato e le iniziative realizzate
Strutture coinvolte	CUG, Direzione Risorse umane, Area Programmazione e Controllo
Azioni 2026	Raccolta dei dati, collaborazione alla stesura ed analisi dei dati del Bilancio di genere
Indicatori	- Analisi e utilizzo dei dati del Bilancio di Genere ai fini della programmazione delle politiche di pari opportunità
Costi	Bilancio di Ateneo